



**UNIVERSIDADE TIRADENTES
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO
CIENTÍFICO**

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS OS ACORDOS COLETIVOS
E OS LIMITES CONSTITUCIONAIS**

Kalena da Silva Vasconcelos

José Eduardo de Santana Macêdo

Aracaju

2015

KALENA DA SILVA VASCONCELOS

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E OS ACOROS COLETIVOS
E OS LIMITES CONSTITUCIONAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo –
apresentado ao Curso de Direito da Universidade
Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em ___/___/___.

Banca Examinadora

Professor Orientador

Universidade Tiradentes

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E OS ACORDOS COLETIVOS E OS LIMITES CONSTITUCIONAIS

Kalena da Silva Vasconcelos¹

RESUMO: O presente trabalho tem por objetivo fazer uma apreciação sobre o tema da flexibilização das normas trabalhistas e os acordos coletivos, buscando, identificar argumentos pós e contras a tais ajustes na lei que rege essa relação, bem como analisar os aspectos impostos pela constituição sobre a matéria. Este artigo abordará inicialmente o contexto histórico qual desencadeou o debate sobre o tema, levantando conceitos jurídicos. Findo esta seção, tratar-se-á da atual situação econômica do país, frente a tal crise financeira, refletindo se a flexibilização é uma saída para amenizar os impactos dos altos índices de demissões. Correlacionando as ideias aludidas, faz-se necessário analisar os limites impostos pela Constituição Federal no âmbito dos princípios regente da relação de trabalho, bem como expressamente vinculados na Carta Maior. Seguindo a linha de pensamento no qual se debruça o estudo, veremos as possíveis mudanças trazidas pela flexibilização das normas trabalhistas e se os acordos coletivos são uma forma deste, analisando o amparo dos princípios da Constituição e nos ensinamentos doutrinários do Direito do Trabalho para validar a inserção do instituto no nosso ordenamento jurídico.

PALAVRAS-CHAVES: Flexibilização, Constituição, Desemprego, Acordos Coletivos

1. INTRODUÇÃO

O principal propósito deste artigo é demonstrar os reflexos de uma possível flexibilização das normas trabalhistas e os acordos coletivos. Explanar quais serão as vantagens para o empregador e quais as desvantagens para o empregado, se tal mecanismo realmente facilitará o surgimento de mais vagas de trabalho, tendo em vista a atual crise econômica, o amparo deste instituto na Constituição Brasileira, até que ponto a lei ampara o empregador na aplicação deste instituto e por fim questionar se os acordos coletivos já não são um método de flexibilização.

Dito isso, tais questionamentos surgiram após algumas aulas da disciplina de Direito do Trabalho onde foi despertado o interesse pelo tema. Logo após ingressei em um estágio onde passei a ter um convívio diário com a disciplina, elaborando defesas feitas em prol das empresas, percebi que o empregador sempre tenta suprimir ou eximir-se do cumprimento das verbas trabalhistas devidas aos seus obreiros e que estas em sua maioria são valores altos.

A vivencia em sala de aula juntamente com o contato direto com as intenções dos empregadores a respeito das verbas devidas aos seus empregados, me deparei com um questionamento que não imaginava ser possível, “pode haver flexibilização em se tratando de normas trabalhistas?”, “quais seriam as vantagens e desvantagens para os integrantes dessa relação de emprego?”, “os acordos coletivos já seriam uma forma de flexibilizar?”.

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: kalenasilva@live.com

Após as pesquisas efetuadas, foi possível perceber que trata-se de um campo cheio de controvérsias, onde o empregador quer sufocar alguns direitos da classe proletariado. Porém a CLT e a CF/88, são rígidas em assegurar direitos básicos ao trabalhador, ressalvando porém que a Constituição, permite ajustes de alguns aspectos.

No que tange a possibilidade de flexibilização das normas trabalhistas, há duas correntes, uma a favor, sob o argumento de ser uma forma de aumentar o número de vagas no mercado de trabalho, visto que os empregadores alegam que tanto a contratação quanto a demissão são muito onerosas, o que impede a admissão de mais mão de obra. Já os representantes da classe trabalhadora que são desfavoráveis a aplicação do instituto, os quais foram conquistados com muita perseverança por seus líderes, não aceitam o argumento da onerosidade na contratação e/ou demissão de funcionários, levantam o argumento que, aceita a flexibilização será, uma forma de enriquecimento nos empregadores, desvalorização de toda a história de luta, apresentando-se totalmente contra qualquer forma de diminuição ou supressão dos direitos trabalhistas

Resolvemos erguer essa questão, tanto para responder questionamentos, como também para servir de mais um instrumento de estudo para futuros debates a cerca do tema, visto que há muito que se questionar e transparecer, sobre os reais motivos dos grupos pros e contras, já que no caso da permissão deste instituto trará grandes impactos nas relações trabalhistas, tendo que se tomar cuidado para não se tornar uma relação de exploração de mão de obra. Utilizando de vasta doutrina, artigos científicos, jurisprudências, faremos uma análise de como e quando surgiu a Flexibilização no cenário brasileiro e como a Carta Maior de 1988 prevê sua aplicação, e caso haja essa difusão do referido instituto quais os limites estabelecidos pela Carta Magna.

Com o intuito de estabelecer quais os impactos da flexibilização no cenário das leis trabalhistas, este artigo utiliza o método de abordagem dedutivo, uma vez que o presente estudo partiu da teoria geral para explicar um cenário particular, onde supõem que as conclusões apresentadas são premissas verdadeiras, prosseguindo com o procedimento comparativo, o qual busca realiza comparações com o fim de esclarecer pontos controvertidos sobre o tema.

Por fim e para alcançar os objetivos, o método será o qualitativo, proporcionando a análise dos dados pesquisados, buscando conceitos e características referentes à teoria. Para tanto usaremos das pesquisas bibliográficas, bem como respaldo em jurisprudências dominantes, artigos, doutrina e a legislação em vigor.

Este artigo está dividido em quatro tópicos. No primeiro partiremos de um breve resumo a cerca da história e evolução do direito do trabalho e conceitos; no segundo tratará dos aspectos atuais no que diz respeito à crise econômica e os índices de desemprego; o terceiro tópico está dividido em dois subtítulos; no tópico principal traz o esclarecimento sobre a flexibilização e onde ela aparece no ordenamento jurídico brasileiro: o primeiro subtítulo, versa de forma mais específica sobre o aparecimento da flexibilização no âmbito nacional e a previsão Constitucional e principiológico e o segundo apresenta um breve estudo sobre a projeto de lei nº 5.483 de 2001: No último

tópico apresentaremos uma síntese do que são os acordos coletivos e seus limites, quanto a flexibilização, fechando assim a ideia central deste artigo.

2. ORIGEM E CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho surgiu em consequência da Revolução Industrial do século XVII e da reação humanista que se propôs a garantir a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, e que com o desenvolvimento da ciência, atribuíram novas características ao processo de produção de bens no continente europeu e nos demais. Em decorrência surgiu-se a necessidade de adotar uma disciplina para coordenar as relações individuais e coletivas de trabalho que surgiam.

A conceituação de Octavio Bueno Magano, nos parece bem conveniente, tendo em vista ser uma definição mista, senão vejamos:

[...] conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhorias da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais. (MAGANO, 1991, p.59)

No que diz respeito ao conceito de Direito do Trabalho, estes devem ser elaborados levando em consideração o critério misto, caracterizado pela combinação dos dois elementos: o sujeito e a matéria disciplinados pelo Direito do Trabalho. Abrangendo tanto as pessoas envolvidas nesse cenário, como o objeto deste ramo do Direito, buscando uma unidade que melhor explique o seu conteúdo.

Segundo pensamento de Sergio Pinto Martins:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (PINTO, 2005, p. 17)

Pode-se notar que em ambos os conceitos supracitados, fazem referências aos princípios, isso porque, os princípios do Direito do Trabalho têm a função de informar, orientar, (auxiliando nas interpretações) e normatizar tanto os aplicadores do direito quanto os elaboradores de normas e em especial por possuírem princípios específicos aplicáveis no campo do Direito do Trabalho, tais como: da proteção, da irrenunciabilidade de direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da inalterabilidade contratual lesiva, da intangibilidade salarial.

Para entendermos um pouco mais a cerca de como se chegou a tais conceitos, devemos fazer um apanhado geral do surgimento do Direito no Trabalho no panorama Brasileiro, tendo por base artigo publicado pela Prof.^a Liana Maria Mota dos Santos Rocha Portela, podemos entender de forma sucinta que

A evolução do Direito do Trabalho no Brasil deve seu ápice entre os anos de 1888 a 1930, em decorrência das manifestações iniciadas neste período em razão das relações de emprego que surgem de modo intenso no interior de São Paulo, graças ao desenvolvimento da atividade agrícola cafeeira, bem como da industrialização na capital paulista e no Distrito Federal, na época, o Rio de Janeiro. Em 1930 foi um ano de extrema importância para o Direito do Trabalho para nossa nação, pois, neste ano houve a institucionalização

de tal ramo firmando um novo modelo trabalhista, que durou até o final da ditadura getulista em 1945. Neste momento o Estado aparece com o argumento de garantir um equilíbrio nas relações laborativas, intervindo de maneira excessiva. A partir desse cenário, vincula-se uma imagem de Estado-paternalista, qual considera o empregado parte menos favorecida, menos aquinhoadada, portanto a parte hipossuficiente na relação de trabalho. Daí o aparecimento do principal princípio do Direito do Trabalho, a proteção do empregado, princípio que sempre constituiu a essência do direito laboral e em torno dele estruturou-se e organizou-se todo sistema jurídico trabalhista.(PORTELA,

Deste modo, questiona-se a rigidez das normas trabalhistas e os altos custos nas relações de trabalho, e se tais fatores são os responsáveis pelo aumento constante dos índices de desemprego. Tendo em vista que sempre se presou pela proteção máxima do lado hipossuficiente, qual seria o trabalhador.

3. CRISE NO MERCADO DE EMPREGO

No período de pós-guerra o Brasil, assim como outros países, passaram por enorme crise no contexto empregatício, ocasionando o aparecimento dos empregos informais, haja vista o déficit de vaga no mercado. Assim a mão de obra excedente, passou a procurar outras formas de obtenção de renda.

Essa mudança no mercado impulsionou novas formas de contratação, surgindo assim às chamadas relações de emprego atípicas, isto porque não estavam previstas expressamente na legislação vigente. A principal modificação neste arcabouço foi à aparição de contratos por tempo determinado, que partindo deste deram brecha para os contratos de temporada e de estagio.

Com a alta modernização das indústrias, o trabalhador tornou-se prescindível e desnecessário em alguns setores, pois como a industrialização, passa-se a produzir mais com pouca mão de obra. Em consequência desse aumento tecnológico, houve a separação entre empregados mais especializados, que tinha acesso aos melhores cargos e salários, e os com pouca instrução, que foram sujeitados a um mercado instável e sujeito as dispensas inesperadas.

Como a rigidez da legislação e o alto índice de desemprego, na Europa surgiu um movimento idealizado por vários juristas, especialistas e principalmente os operários, que pregavam os institutos da flexibilização e desregulamentação, para melhor aproveitamento das vagas de emprego.

No Brasil, diversos foram os fatores que cooperaram para a problemática do desemprego, entre eles estão: a sujeição brasileira na inserção na economia mundial, a adesão de políticas que geraram a paralisação da economia nacional, a alta dos juros, as privatizações que fomentaram demissões em massa, a sobrevalorização cambial.

Nos anos 2000 o país passou por uma fase de crescimento econômico, onde havia a possibilidade mudanças constantemente de emprego, o que estimulava as empresas para estabelecer estratégias para segurar seus jovens talentos. Porém a realidade mudou: trabalhadores jovens ou não, enfrentam a alta na taxa de desemprego no país, que cresce e afeta principalmente os mais novos.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE):

A taxa de desocupação para o Brasil, no trimestre encerrado em agosto de 2015, foi estimada em 8,7%, superando a do trimestre encerrado em maio de 2015 (8,1%) e, também, a do mesmo trimestre do ano anterior (6,9%). Foi a maior taxa de desocupação da série, iniciada em 2012. A população desocupada (8,8 milhões de pessoas) cresceu 7,9% (mais 647 mil pessoas) em relação ao trimestre de março a maio e subiu 29,6% (mais 2,0 milhões de pessoas) no confronto com igual trimestre de 2014. Já a população ocupada (92,1 milhões de pessoas) ficou estável em ambas as comparações. O número de empregados com carteira assinada recuou 1,2% (menos 425 mil pessoas) frente ao trimestre de março a maio e caiu 3,0% (menos 1,1 milhão de pessoas) frente a igual trimestre de 2014. (IBGE, 2015)

Todavia, com a crise que estamos enfrentando, tem-se vislumbrado um estremecimento destrutivo no campo do emprego, gerando demissões coletivas e em consequência o aumento desenfreado dos índices de desemprego, abrindo brechas para questionamentos a cerca da Legislação tradicional do Direito do trabalho, onde se questiona a necessidade reavaliação dessa legislação, vez que houve uma transmutação nos dois lados da relação trabalhista e na realidade socioeconômica.

Partindo dessa premissa, surgem os debates sobre a possível necessidade de flexibilizar as normas trabalhistas para evitar maiores estragos, e quem sabe aumentar as vagas no mercado de trabalho.

4. O QUE É FLEXIBILIZAÇÃO E COMO ELA APARECE CORPO JURIDICO BRASILEIRO

Diversos fatores contribuíram para levar o Direito do Trabalho clássico a uma crise. Sabe-se que o Direito em si, não tem a prerrogativa de criar empregos, porem a justificativa maior para a volta da discussão a cerca da flexibilização, são as demissões em massa decorrente da apatia econômica e por consequente a diminuição do quadro de empregados, decorrente de novas tecnologias e a mudança no cenário econômico.

No estudo apresentado por Maria Herika Ivo Aguiar nos esclarece que a flexibilização “surgiu na Europa, durante a década de 60 do século XX, como um conjunto de ideias propagadas por pensadores e principalmente por operadores do Direito do Trabalho para fazer frente aos problemas como a excessiva rigidez das normas trabalhistas de países como a Itália, além daqueles decorrentes do avanço da tecnologia, do desemprego e da crise do petróleo de 1973, bem como das transformações políticas do leste europeu, em razão da necessidade de desenvolvimento das comunidades internacionais, a flexibilização foi concebida com o fim de reduzir o desemprego estrutural, modernizar as relações de trabalho e adequar o juslaboral às necessidades da empresa, aumentando a sua produtividade”.

A flexibilização pode ser visualizada sob dois aspectos: sob a forma da adaptação, que é uma versão mais branda, e sob a forma da desregulamentação, considerada uma forma mais abrupta. No Brasil, a modalidade mais aceita e utilizada é a da adaptação.

A adaptação procura ajustar a legislação às modificações das necessidades da economia, sem o excesso de mitigação das garantias laborais. Já a

desregulamentação, significa a eliminação das fontes de regulamentação do trabalho.

O processo de flexibilização no Brasil vem de longa data. Desde a criação do ordenamento jurídico trabalhista no Brasil, em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), muitas mudanças aconteceram.

Jose Pastore, mostra-se adepto a corrente a favor da flexibilização, onde o pensamento vigente compreende em ajustar tais normas sob o prisma das novas condições, inovar. Aduz que, “a palavra de ordem nos atuais sistemas de trabalho é flexibilizar. Para ele, os encargos sociais são os principais pontos a serem flexibilizados. O sistema torna-se rígido, dando pouco espaço para ajustamento às mutações tecnológicas e às de conjuntura econômica, desacomodando a contratação de empregados.

Pastore argumenta que os encargos sociais sejam contratos, pois, desta forma, seriam, também, voluntários e temporários, valendo apenas durante a constância do contrato. Uma vez, contratados, os encargos sociais poderiam ser suspensos, restringidos ou até aumentados, dependendo da situação econômica da empresa e dos empregados, sustenta que o sistema de encargos sociais flexível instigaria a contratação de empregados em momentos de pico e com manutenção em momentos de baixas vendas e/ou encomendas. Nas palavras do Autor: “encargos fixos e inegociáveis, compulsórios e permanentes, constituem um sério obstáculo em momentos de crise; encargos variáveis e negociáveis, voluntários e temporários constituem importantes amortecedores na hora da dificuldade”.

Irany Ferrari, em amostra feita no 3º Painel, do V Congresso Brasileiro de Direito Individual do Trabalho, ao discutir essa alternativa de redução de encargos sociais, chega à conclusão de que “tudo indica que essa redução de encargos, será injusta pois, certamente, serão reduzidos em detrimento do trabalhador, que por sua vez é a parte menos favorecida nessa discursão. Levanta que a alternativa mais viável seria a concessão de incentivos às empresas que mais oferecessem vagas de empregos”.

O que vem sendo veiculado, cotidianamente, é a necessidade de competir, de flexibilizar direitos trabalhistas, para assegurar a continuidade da empresa, é retirar a proteção estatal para que os desiguais contratem, livremente (livre autonomia de vontade das partes), como se iguais o fossem.

Tudo leva a crer que a verdade seja outra, diferente da veiculada diariamente nos meios de comunicação. Edson Braz da Silva, afirma que a influência da mídia é tão maciça que o próprio trabalhador sucumbe ao seu apelo e acredita, que seus combatidos direitos são a principal causa do desemprego, chegando até a incentivar as lideranças sindicais da sua categoria a cedam às propostas da empresa para negociar a redução de direitos já garantidos por lei.

Benedito Calheiros Bomfim, esclarece que cada vez mais, tem-se argumentado que a flexibilização seria um meio eficaz de geração de empregos. Ocorre que, segundo Bomfim, nos países que adotaram o modelo flexibilizador, vise o aumento do contingente de desempregados, a redução dos direitos sociais, a qualidade do trabalho e a piora do padrão de vida da população.

Rogério Viola Coelho, ao analisar as tendências "modernizadoras" e sua veiculação e efeito chega à conclusão de que esta nova doutrina modernizadora está tentando formar um senso comum jurídico, receptivo à redução da tutela estatal deferida ao trabalho, e ao gradual deslocamento desta tutela para a empresa. A estratégia é fazer acreditar que está se trocando a distributividade, eleita pela Constituição Federal, ao tratar da ordem social pelo desenvolvimento.

A flexibilização tem como princípio ajustar o complexo normativo laboral às mudanças originárias da volubilidade econômica, modificações tecnológicas e as demais alterações que requeiram adequação deste corpo normativo.

Sergio Pinto Martins nos fornece a seguinte conceituação sobre o tema:

A flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existente na relação entre o capital e o trabalho. (MARTINS, 2009, P.13)

Esta conceituação, demonstra a intenção da flexibilização, onde a compatibilização das normas trabalhistas como o cenário político e econômico, são apontando como principais argumentos que levantam a flexibilização, tendo em vista que a rigidez do sistema normativo trabalhista não mostra-se suscetível para dirimir conflitos decorrentes de uma possível crise.

Sobre a ótica do mesmo Autor:

[...] é possível dizer que se trata de uma reação aos padrões até então vigentes das legislações que estão em desacordo com a realidade, das legislações extremamente rígidas que não resolvem todos os problemas trabalhistas [...]. (MARTINS, 2009, p.11)

A adaptação das leis laborativas à realidade econômica, é de fato, o cerne da flexibilização.

Luiz Carlos Amorim Robortella, em seu estudo referente ao tema, enfatiza que para que haja uma flexibilização efetiva no sentido de melhorar as condições de emprego é necessário que haja "intensa participação de trabalhadores e empresário, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social."

Sustenta Jose Martins Catharino que "[...] a flexibilização é a adaptação mais flexível que há, ou seja, é a adaptação de normas jurídicas trabalhistas para atender às alterações na economia, refletidas nas relações entre trabalho e capital". (CATHARINO, 1997, p. 51)

Em uma visão mais simplificada e objetiva, Júlio Assunção Malhadas, esclarece que estes ajustes podem ser feitos de forma direta, entre empregado e empregador ou mediante entidades sindicais, as quais não necessitando de submeter-se totalmente ao Estado, promovem o melhor ajuste para as partes envolvidas.

Como podemos ver, diversos são os conceitos adotados a respeito da flexibilização. Porém todos transitam na órbita de uma ideia principal, qual seja a adaptação das normas à realidade econômica experimentada pelos integrantes da relação de trabalho. Em contrapartida, para que se chegue a tal objetivo, tem-se como necessário a retração da proteção do Estado, sem que obrigatoriamente deixe de garantir o fundamental para que se labore de forma digna, respeitando princípios basilares do Direito do Trabalho atentando-se para que caso haja tal flexibilização, esta não seja mais benéfica para uma parte.

4.1. Flexibilização no Brasil e na Constituição

No Brasil, a flexibilização do Direito do Trabalho, começou na primeira metade do século XX, com significativas mudanças em torno das relações individuais de trabalho, pelos mais variados aspectos, sobretudo os de cunho político e econômico.

A flexibilização das leis trabalhistas é um tema delicado, constantemente discutido sob o enfoque do trabalhador que, dentre outras reivindicações pleiteiam a desoneração. Entretanto, do outro lado, os representantes dos trabalhadores reivindicam melhores condições de trabalho, e acima de tudo e todos se encontra o Estado que insensível ao cenário econômico, continua a sua ganância e necessidade de recolhimento de impostos.

Cumprir destacar, que no cenário nacional, a doutrina mais específica, aponta que a flexibilização do Direito do Trabalho emergiu a partir de dois momentos históricos. No primeiro, as alterações sofridas pela legislação trabalhista estariam marcadas pela temporariedade, voltado a reger determinadas exigências factuais de um dado período. Num segundo momento, as modificações *jus* trabalhistas foram feitas pela necessidade constante de se mitigar e manter as alterações na legislação laboral.

A Carta Magna de 1998 trouxe permissão aos acordos coletivos para “flexibilização” de algumas regras de que norteiam o cenário trabalhista, preconizada no mesmo texto legal, estabelecendo ressalvas quanto à aplicabilidade destas regras conforme evidenciado nos incisos VI, XIII, XIV do seu art. 7º. Senão vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais facultadas à compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...] XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; [...].

Mesmo com a referência na Carta Magna, entendemos que tal instituo tem que ser encarado como uma exceção, podendo ser utilizado em consonância com o caso pratico, devendo o interprete ou o aplicador do direito seguir a forma enclausurada na Constituição Federal.

Neste dispositivo a Carta Magna dá autonomia para os empregados e empregadores resolverem questões pertinentes à relação de trabalho intermediado

por seus respectivos sindicatos, respeitando os direitos e garantias fundamentais para a parte tida como hipossuficiente (o trabalhador).

O que mais se questiona é se é possível flexibilizar sem deixar de assegurar direitos básicos aos trabalhadores. Para tentar esclarecer se há a possibilidade dessa flexibilização, há que visualizar quais as reais contribuições trazidas por esse instrumento, para que adaptemos as leis laborativa a realidade econômica social.

Como dito a Constituição de 1988 apresenta no seu artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, disposições normativas que aprovam que condições de trabalho sejam ajustadas por meio de negociação coletiva, agora, com os incisos I, X, XI, XII, XIX, XXIII e XXVII, do mesmo artigo constitucional, se admite que o legislador infraconstitucional possa tratar sobre as condições de trabalho alusivos ao amparo da relação empregatícia, ao salário, à participação nos lucros e gestão da empresa, ao salário-família, à licença-paternidade, aos adicionais de insalubridade e periculosidade, da mesma maneira, sobre a proteção em face de automação.

Oscar Ermida Uriarte assegura que essa procura pela redução das garantias sociais e de trabalho, que dizem os defensores da desregulamentação serem excessivas, deve-se antes de tudo à ineficiência econômica e ao desequilíbrio de forças entre capital e trabalho. “A incapacidade do sistema econômico de criar ou manter o emprego tem levado seus cultores a culpar o Direito do Trabalho, que seria um dos obstáculos à sua ação(...)”.

Incumbe asseverar que a Constituição é formada por regras e princípios norteiam. Nos dizeres de Luís Roberto Barroso:

O Direito é um sistema aberto de valores. A Constituição, por sua vez, é um conjunto de princípios e regras destinados a realizá-los, a despeito de se conhecer nos valores uma dimensão suprapositiva, no qual as ideias de justiça e de realização dos direitos fundamentais desempenham um papel central. (BARROSO, 2005, p. 35).

Conforme aludido na decisão proferida pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST, Acórdão n. 448, Relator Min. Antônio Ribeiro:

Os princípios da flexibilização e da autonomia privada consagrados pela Constituição da República conferem aos Sindicatos maior liberdade para negociar com as entidades patronais, valorizando, assim, a atuação dos segmentos econômicos e profissionais na elaboração das normas que regerão as respectivas relações, cuja dinâmica torna impossível ao Poder Legislativo editar Leis que atendam à multiplicidade das situações delas decorrentes. Desta forma, não podemos desestimular essas negociações, avaliando as cláusulas de um Acordo de forma individual, com um enfoque setorial, sem considerar a totalidade do instrumento normativo, porquanto as condições mais restritivas para os trabalhadores foram por eles acordadas em prol de outros dispositivos, que instituem vantagens ou benefícios além dos patamares legalmente fixados. (TST, 1997)

Contudo, a aplicação dessas premissas maiores e sua incidência no ordenamento, nem sempre é tema pacífico. Por vezes, eleger o princípio que mais convenientemente se adéqua com o bem jurídico protegido é tarefa complexa.

Flávia Piovesan ensina que:

A partir do momento em que o Brasil se propõe a fundamentar suas relações com base na prevalência dos direitos Humanos, está ao mesmo tempo reconhecendo a existência de limites e condicionamentos à noção de soberania estatal. Isto é, a soberania do Estado brasileiro fica submetida a regras jurídicas, tendo como parâmetro obrigatório a prevalência dos direitos humanos. Rompe-se com a concepção tradicional de soberania estatal absoluta, reforçando o processo de sua flexibilização e relativização, em prol da proteção dos direitos humanos. Este processo é condizente com as exigências do Estado Democrático de Direito constitucionalmente pretendido. Vale dizer, surge a necessidade de interpretar os antigos conceitos de soberania estatal e não intervenção, à luz dos princípios inovadores da ordem constitucional e, dentre eles, destaque-se o princípio da prevalência dos direitos humanos. Estes são os novos valores incorporados pelo texto de 1988 e que compõem a tônica do constitucionalismo contemporâneo. (PIOVESAN, 2003, p. 139)

Partindo desse cenário a flexibilização do Direito do Trabalho deve estudar, de forma precípua, os princípios constitucionais da valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana, da produção da justiça social, mediante a elevação do nível de vida do trabalhador.

Sendo essa a maneira que nos parece mais adequada para chegarmos a função jurisdicional como instrumento de incentivo à justiça no sentido de rever as decisões judiciais, a ascensão e guarda dos direitos à vida, à saúde e à dignidade do homem, tendo como seu ponto de parâmetro a igualdade de conveniências para todos os indivíduos, em contraposição às graves e crescentes desigualdades aumentadas pela globalização econômica.

Neste íterim, nos parece nítido que o ordenamento trabalhista necessita de ajustes, com o intuito de transcender a imagem de um direito amarrado excessivamente ao Estado, para adaptar-se à realidade das partes da relação empregatícia. É imperioso impor limites à construção das normas pelos sujeitos do contrato, com o fito de não causar uma desregulamentação legislativa, sob o argumento de eleger-se e destacar-se os interesses do empregado em mostrar-se sua posição de forma “consensual”, com o intuito de manter seu posto de trabalho.

4.2. PROJETO DE LEI Nº 5.483 de 2001

Em 03 outubro de 2001, o então presidente Fernando Henrique Cardoso - FHC enviou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei 5.483/2001. Esse projeto diz respeito à chamada "flexibilização das relações de trabalho" que o então Presidente da República pretendia implantar no país.

A redação proposta era a seguinte:

Art. 618. As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho.

Por meio desse projeto de Lei se daria a modificação do artigo 618, da Consolidação das Leis Trabalhistas, e os acordos realizados entre empregadores e empregado passariam a prevalecer a legislação vigente.

Onde era discutido tais alterações nos que dizia a respeito da divisão e a diminuição do período de férias, de como seria feito o pagamento do 13º salário, podendo ser pago de forma parcelada ou substituído por outro benefício, da ampliação do limite para compensação de horas extras e como seria feito o pagamento, contando que o valor não poderia ser minorado e por fim a negociação das regras vigente a licença – maternidade.

Porem não seria alterados as normas do FGTS; a indenização compensatória de 40% quando a dispensa for sem justa causa; o pagamento do Serviço Extraordinário na base de 50%; o Seguro-Desemprego; a Licença – Maternidade, a Estabilidade da Gestante; o Vale-Transporte e o Programa de Alimentação do Trabalhador; a Estabilidade da CIPA e do Sindicato.

O projeto de lei, não foi aprovado, tendo em vista o princípio do sindicato único, previsto no artigo 8º, da Constituição Federal, o qual cercear a liberdade sindical prevendo a possibilidade de que apenas um sindicato represente a categorias na mesma base territorial, ainda como respingos desse artigo, trás aos sindicatos aparecia de órgãos do governo do que da classe trabalhadora e empresarial. No que tange os “dissídios coletivos” previstos no artigo 114, inciso 2º, da CF, permite aos sindicatos que acionem a Justiça do Trabalho para que fixe normas e condições de trabalho quando quaisquer das partes se recusar à negociação coletiva ou à arbitragem.

Contudo, cabe lembrar que somente a Carta Maior pode excepcionar-se a si mesma. Além disso, debate-se de como iriam figurar o ordenamento jurídico as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pois o Projeto de Lei em conteúdo revogaria as convenções da OIT já reconhecidas no Brasil, vez que esta está no mesmo patamar da legislação ordinária.

5. OS ACORDOS COLETIVOS

Partindo da ideia de que a flexibilização distancia a tutela do Estado, tem-se o foco naquele que naturalmente seria o “substituto tutelar” das partes envolvidas na relação de trabalho: os sindicatos, os quais tem a prerrogativa de da validade ao acordos coletivos.

No direito comparado, a autora italiana Riva Sanseverino ressalta toda a crescente importância do contrato coletivo (denominação equivalente à convenção coletiva do direito brasileiro), consignando a respeito:

“o contrato coletivo constitui característica manifestação da tendência contemporânea dos grupos econômicos a outorgarem-se leis, isto é, a substituírem a vontade real do Estado pela própria vontade, quando

não o seja pela vontade dos produtores individualmente considerados. E esta progressiva afirmação de formas intermediárias, tais como os contratos normativos, associa-se à certa crise da lei e do contrato, considerados como fonte exclusiva, do ponto de vista objetivo e subjetivo. Semelhante circunstância assumiu especial relevo face à categoria de relações econômicas, que corresponde à relação de trabalho subordinado, em vista do fim econômico de realizar-se a uniformização nas condições que disciplinam determinadas iniciativas ou determinadas relações, e, portanto, com o fito de normalizar a concorrência e estabelecer um mínimo de condições sociais em favor do contraente que, entre os dois, é considerado, em princípio, economicamente mais fraco. Revela ressaltar em suma, que os motivos de natureza econômica aliados aos de natureza social tornam mais saliente a tendência do contrato coletivo de operar como se fora a própria lei no âmbito de determinada categoria.” (SANSEVERINO apud FREITAS, 1988, 313)

Outro doutrinador italiano, Giuliano Mazzoni, levanta o aspecto negocial do contrato coletivo, que, ao lado da enfoque normativo, revela toda a importância da autonomia sindical. Ressalta o referido autor que a contratação coletiva traduz o “empenho de uma trégua” ou um “pacto provisório de paz”, mediante o qual as partes se comprometem coletivamente a não provocar um conflito do trabalho durante a duração do contrato coletivo ou, pelo menos, subordinam o exercício do direito de greve a procedimentos convencionais de conciliação respeitantes à interpretação e aplicação das cláusulas coletivas. (MAZZONI apud FREITAS, 1988, 313).

Notória a importância do instituto que, por ser resultado de negociação direta entre as partes interessadas, contempla o interesse de ambas, assegurando a uma condição mínima de dignidade e a outra estabilidade e tranquilidade durante certo tempo. A decrescente intervenção do Estado nas relações trabalhistas e a rapidez com que estas se desenvolvem e evoluem se confrontadas com o dinamismo da legislação, têm alterado o quadro das relações coletivas, aumentando cada vez mais a autonomia negocial.

A descomunal tutela da lei é sem sobra de dúvida, um dos pontos cerceadores do uso da negociação coletiva no Brasil e especialmente, da maior amplitude da estipulação contratual. No entanto, é inegável a tendência em assegurar, no plano do Direito Coletivo do Trabalho a ampla liberdade contratual, desde que observadas às garantias mínimas estabelecidas constitucionalmente, respeitando-se a real vontade das partes.

Assevera Ives Gandra da Silva Martins Filho que, no entanto, a um consenso entre a doutrina qual seria a constatação da necessidade de se repensar a estrutura e atuação dos sindicatos, diante do atual contexto, principalmente no Brasil, sob pena do movimento se esvaziar, perdendo espaço numa sociedade cada vez mais habitada por novos movimentos sociais. Alguns autores inclusive, já observam a redução do índice de sindicalização decorrente da própria crise estrutural gerada pela globalização e pelo desemprego. Para ela o movimento sindical deverá reformular-se para atuar na realidade dos efeitos da globalização. Os efeitos desta na economia projetam-se também sobre o movimento sindical, diminuindo e amortizando o poder que o sindicalismo combativo tradicionalmente no mundo das relações de trabalho.

Como afirma o prof. Arion Sayão Romita,

“contrariamente às aspirações do movimento operário do século XIX, foram os capitalistas de todo o mundo que se uniram, e não os operários. Pelo contrário, enquanto o capital se globalizou, o operariado localizou-se e segmentou-se. O movimento sindical terá que reestruturar profundamente, de modo a apropriar-se da escala local e da escala transnacional pelo menos com a mesma eficácia com que no passado se apropriou da escala nacional. Da revalorização das comissões de trabalhadores e de comissões sindicais com funções alargadas à transnacionalização do movimento sindical, desenhasse um processo de destruição e reconstrução institucional necessário e urgente.” (ROMITA apud SOUZA, 2003, 138).

A questão da flexibilização e seus limites no cenário das negociações coletivas, deveria ser resolvida pelo Judiciário Laboral, bem como a jurisprudência superar os impasses decorrentes do fracasso das tentativas de reforma trabalhista, como foi o caso do projeto de lei 5.481/01.

Ademais, o TST, como órgão do Judiciário Trabalhista e uniformizador da jurisprudência laboral, não tem dado sinalização a respeito da matéria, por não oferecer parâmetros claros e seguros capazes de distinguir o que seja flexibilização e o que seja precarização de direitos trabalhistas. Daí a inconstância da jurisprudência, que, ora aprova, ora cassa cláusula de acordo ou convenção coletiva que adota parâmetros diversos dos legais para disciplinar as condições de trabalho no âmbito de uma determinada empresa ou categoria profissional.

Assim, as hipóteses em que se tem admitido a flexibilização dos direitos trabalhistas mediante negociação coletiva são: a) pagamento proporcional do adicional de periculosidade ao tempo de exposição ao agente de risco (Súmula nº 364, II, do TST); b) limitação do pagamento de horas *in itinere* a uma diária, independentemente do tempo efetivamente gasto pelo empregado em condução fornecida pelo empregador; c) no que diz respeito aos minutos residuais, tolerância de 15 minutos antes e 15 minutos depois da jornada de trabalho sem o pagamento de horas extras .

No entanto, tem sido rejeitada a flexibilização nas hipóteses de: a) turnos ininterruptos de revezamento, quando não demonstrada a compensação com vantagem substitutiva; b) regime 12x36 horas, determinando-se o pagamento como horas extras das 11^a e 12^a horas; c) não redução do intervalo intrajornada fora da hipótese de motoristas (Orientação Jurisprudencial n. 342 da SBDI-1 do TST); d) redução do período de estabilidade da gestante.

Parece-nos que as justificativas para afastar jurisprudencialmente a flexibilização seriam, em essência, os mesmos da fracassada alteração do art. 618 da CLT, não permitindo a desregulamentação legal em matérias a respeito da segurança do trabalho e legislação previdenciária, bem como a fixação das condições de trabalho e remuneração, respeitados os parâmetros mínimos já referidos.

Com isso se estará, efetivamente, valorizando o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que reconhece os acordos e convenções coletivas como fonte do direito trabalhista, enaltecendo o princípio da boa-fé que norteia as relações negociais e a

interpretação dos negócios jurídicos, sob pena de se fugir de tal princípio com o acolhimento de ações anulatórias de cláusulas que, flexibilizadas em compensação de outras vantagens comparativas concedidas, acabam sendo anuladas e as vantagens já concedidas mantidas, com duplo ganho para o trabalhador, propiciaria o fortalecimento dos sindicatos, pondo fim ao eterno paternalismo, modernizando as relações trabalhistas, na medida em que é mais racional se admitir eventual flexibilização de norma legal trabalhista em caráter transitório (período de validade da convenção ou acordo coletivo).

Assim, diante da indefinição legislativa quanto aos limites e parâmetros da negociação coletiva, competirá à Justiça do Trabalho como um todo e ao TST em particular, como seu órgão de principal importância e intérprete máximo da legislação laboral, apontar o norte para a negociação coletiva. Espera-se que não o faça mantendo uma tal rigidez, em nome da proteção ao trabalhador, e mantendo o chamado “protecionismo às avessas”.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Primeiramente deve-se ressaltar que não constitui finalidade precípua, neste momento, um aprofundamento em cada um dos institutos citados, uma vez que se trata de um artigo e como tal tende a abordar vários aspectos, sobre o tema discutido.

A crise econômica mundial, esta afetando diretamente o mercado consumidor, com isso reflete nos vários setores do mercado, atingindo tanto o empresário como os seus empregados, acarretando a diminuição das contratações e aumentando o nível de demissões. Diante desse cenário, nos parece uma alternativa viável a utilização da flexibilização das normas trabalhistas e a maior autonomia aos sindicatos para elaboração dos acordos coletivos, ajustando as necessidades dos trabalhadores e a realidade econômica do empregador.

Entendemos que há a necessidade da modernização da legislação trabalhista, no entanto, o Direito do Trabalho não pode perder a sua finalidade precípua, de proteção dos trabalhadores, que foi construído ao longo da história da humanidade.

Esta poderá ser bem aceita desde que, sejam considerados os direitos mínimos dos trabalhadores, não podendo ser modificadas normas imprescindíveis, direitos já conquistados, atuando no sentido de adaptar e não se abrir mão de direitos adquiridos de decorrência da nova realidade econômica e pelos meios de produção, contudo, em alguns casos o que vemos é que tal atualização extrapolou algumas normas laborais, nos trazendo um retrocesso às garantias mínimas do trabalhador.

O instituto poder ser bem aproveitado, tendo em vista que a negociação direta entre as partes interessadas, contempla o interesse de ambas, assegurando a uma condição mínima de dignidade e a outra estabilidade e tranquilidade durante a vigência do contrato, um dos pontos cerceadores do uso da negociação coletiva no Brasil e especialmente, a descomunal tutela da lei pelo ESTADO. A implementação da tendência em nossa visão trataria em assegurar, no plano do Direito Coletivo do Trabalho a ampla liberdade contratual, desde que observadas às garantias mínimas estabelecidas constitucionalmente, respeitando-se a real vontade das partes.

Por esta razão deve o fenômeno flexibilizatório amparar-se em premissas maiores, respeitando as hipóteses constitucionais que autorizam o ajuste da lei às ordens produtivas e realidades econômicas, e respeitando os princípios fundamentais atualmente vigentes, sob pena de propiciar a sobreposição de interesses meramente econômicos sobre os sociais. O trabalho deve precisamente estar voltado à produção de bens sociais, com vistas a se coadunar com os objetivos perseguidos pelo Estado Democrático de Direito.

No que tange a negociação coletiva, esta pode produzir uma redução de direitos trabalhistas, com o objetivo de diminuir custos e possibilitar a transposição dos períodos de crise que ameaçam a continuidade da atividade empresarial e os postos de trabalho, a principal característica da flexibilização. Tal flexibilização se dá de forma mais eficiente por meio da negociação coletiva, uma vez que são vários os segmentos profissionais e econômicos que possuem necessidades e interesses próprios.

Devemos encarar a flexibilização como regra. Na verdade, ela e deve ser utilizada somente quando autorizada pelo texto, o que ocorre por meio das expressões "salvo" e "facultada" nas hipóteses específicas dos incisos citados. Fora daí não será possível qualquer abrandamento, devendo o intérprete e o aplicador do direito seguir a forma enclausurada posta na Constituição Federal.

Os limites a que se alude, são os princípios basilares e a interferência das organizações sindicais brasileiras. Além disso, constam, também, do texto da Constituição Federal que, funciona como parâmetro não só para flexibilização, como também para todo o ordenamento jurídico brasileiro.

É de se ressaltar, ainda, que, apesar da existência de limites, a flexibilização poderá ser ampla quando assim houver expresso permissivo legal. É o que ocorre no caso de certas parcelas trabalhistas previstas na Constituição da República.

Contudo, quando tais limites forem extrapolados, com prejuízo para o interesse público, justifica-se a cautelosa e bem medida atuação do Ministério Público do Trabalho, visando restabelecer a ordem jurídica, sem jamais avançar sobre espaços reservados pela Constituição ao democrático exercício do diálogo social e a prerrogativa sindical na vocalização dos anseios dos trabalhadores representados num cenário de liberdade sindical cuja configuração, esperamos, não tarde mais.

FLEXIBILITY OF LABOR STANDARDS AND COLLECTIVE AGREEMENTS AND CONSTITUTIONAL LIMITS

ABSTRACT: This paper aims to make a judgment on the issue of flexibility of labor regulations and collective agreements, seeking to identify post arguments and cons to such adjustments in the law that governs that relationship and analyze the aspects imposed by the Constitution on the matter. This article originally approached the historical context which triggered the debate on the issue, raising legal concepts. Ended this section will treat the current economic situation of the country, faced with such a financial crisis, reflecting the easing is a way to soften the impact of high levels

of layoffs. Correlating the referred ideas, it is necessary to analyze the limits imposed by the Constitution under the ruling of the employment relationship principles and expressly linked in the Greater Charter. Following the line of thought in which looks the study, we will see the possible changes brought by the relaxation of labor laws and collective agreements are a form of it, analyzing the protection of the principles of the Constitution and the doctrinal teachings of labor law to validate Institute inclusion in our legal system.

KEYWORDS: Easing, Constitution, Unemployment, Collective Agreements

7. BIBLIOGRAFIA

AGUIAR, Maria Herika Ivo. Flexibilização das leis trabalhistas. Alternativa à crise de desemprego?. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 4182, 13 dez. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/31250>>. Acesso em: 8 nov. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Projeto de Lei nº 5.483/2001. Altera o artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Disponível em <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=33868>>. Acesso em 02 out. 2015.

BOMFIM, Benedito Calheiros. A Globalização e a Flexibilização do Direito do Trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, 1997.

CATHARINO, José Martins. "Flexibilização" Normativa no Direito do Trabalho Constituído. *Repertório IOB de Jurisprudência*, v. 02, nº 16, 1996.

COELHO, Rogério Viola. As tendências Contemporâneas da Prestação Jurisdicional Trabalhista. *Direito em Revista nº 5 - Abril-Agosto/95 - Porto Alegre, Revista Quadrimestral da AMATRA IV*, 1995.

COSTA, Orlando Teixeira. Reflexões Preliminares sobre a Renúncia e a Transação num Processo de Flexibilização Laboral. *Revista do TRT da 9ª Região*, vol. 16 nº 01, Jan/Jun de 1991.

CUNICO, Daiane Souza; OLIVEIRA, Lourival Jose de . Os limites da flexibilização no direito do trabalho sob uma perspectiva constitucional. *Rev. Ciênc. Juríd. Soc. UNIPAR*. Umuarama. v. 14, n. 1, p. 23-44, jan./jun. 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo:LTr,2012.

FERRARI, Irany. A Empresa e as Transformações da Legislação Trabalhista. Globalização Econômica e Globalização de Direitos Sociais. As Relações entre o Direito do Trabalho, a Previdência e Economia - Perspectivas. Suplemento Trabalhista - LTr, nº 74, 1997.

FERREIRA, Ligia Rosa Leonel. Breves considerações sobre princípios do direito do trabalho. Disponível em <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7722/Breves-consideracoes-sobre-principios-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 08. Nov. 2015.

GOMES, Orlando e **GOTTSCHALK**, Elson. Curso de Direito do Trabalho, 3ª Edição, Rio de Janeiro, Editora Forense, 1994.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - Sala de imprensa. Disponível em:
<<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias.html?view=noticia&id=1&idnoticia=3018&busca=1&t=pnad-continua-desocupacao-vai-8-7-tri-encerrado-agosto>>. Acesso em 08 de novembro de 2015.

JUNIOR, Alcino Soares. A flexibilização no Direito do Trabalho enquanto instrumento de mudanças nas relações de trabalho. Disponível em : <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23492-23494-1-PB.pdf>>. Acesso em: 02. Nov. 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MAZZONI,Giuliano. apud **FREITAS**, Manoel Mendes de. Convenção e acordo coletivos. IN: **FRANCO FILHO**, Georgenor de Sousa. Curso de direito coletivo do trabalho. São Paulo: LTr, 1988.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Iniciação ao Direito do Trabalho. São Paulo, 22ª Ed. Rev. Atual, Editora LTr, 1996.

PASTORE, José. Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva. São Paulo, LTr, 1994.

PORTELA, Liana Maria Mota dos Santos Rocha. A flexibilização do Direito do Trabalho. Disponível em :< <http://www.faete.edu.br/revista/Prof.%20Liana.pdf> >. Acesso em: 02.nov. 2015.

REIS, João Emilio de Assis. Flexibilização nas relações de trabalho e negociação coletiva. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 117, out 2013. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/Dados%20de%20aplicativos/Qualcomm/Eudora/D.P.Trabalho/Arquivos%20de%20programasDJleis_ordinarias1970-005584-ndptaj005584-1970-ndptaj.htm?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13744&revista_caderno=25>. Acesso em 08. Nov. 2015.

LTr,

2013.

RESENDE, Júlia Mendonça de. Limites jurídicos da negociação coletiva trabalhista. Disponível em: < <http://npa.newtonpaiva.br/letrasjuridicas/?p=98> >. Acesso em: 08 nov. 2015.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno direito do trabalho; prefácio Octavio Bueno Magano. São Paulo: LTr, 1994.

SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso?. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 111, abr 2013. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12742>. Acesso em: 08 nov 2015.

SILVA, Edson Braz da. Flexibilização do Direito do Trabalho - Modernidade ou Barbárie? Jornal Trabalhista, v. 14, nº 643, p. 94-3, jan. 1997.

SILVA, Joseph Bruno dos Santos. Flexibilização do Direito do Trabalho: geração de empregos?. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 3054, 11 nov. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20414>>. Acesso em: 11 nov. 2015.

VIDIGAL, Marcio Flavio Salem. Limites à flexibilização na convenção coletiva e nos acordos coletivos no ordenamento jurídico brasileiro. Disponível em :< http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Marcio_Vidigal.pdf >. Acesso em: 11. nov.2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Direito constitucional do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

URIARTE, Oscar Ermida . A Flexibilidade. São Paulo: Ltr, 2002.

Decisão proferida pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST em 15.04.97, Acórdão n. 448, Relator Min. Antônio Ribeiro.